

Література.

1. Дипкант М.В. Моделювання управління нематеріальними активами на підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.03.02 „Економіко-математичне моделювання" / М. В. Дипкант. – Київ, 2003. – 14 с.
2. Крупельницька І.Г. Методичні аспекти управлінського обліку і внутрішнього аудиту науково-дослідних та конструкторських робіт: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 „Бухгалтерський облік, аналіз та аудит" / І. Г. Крупельницька – К., 2007. – 24 с.
3. Легенчук С.Ф. Бухгалтерське відображення інтелектуального капіталу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.04 „Бухгалтерський облік, аналіз та аудит" / С. Ф. Легенчук. – К., 2006. – 25 с.
4. Слободянюк Н.О. Формування системи управління нематеріальними активами промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.04 – "Економіка та управління підприємствами"/Н. О. Слободянюк. - Маріуполь 2010. – 17 с.

КРИТЕРІЙ УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ У СИСТЕМІ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ

***Макогон В.В., к.е.н., доцент, Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва
Мірошніченко А.В., викладач-методист, ВП "Слов'янський технікум Луганського національного аграрного університету"***

У сучасному менеджменті ефективність є однією із найбільш вживаних категорій, що застосовується для оцінювання результативності господарських рішень і рівня конкурентоспроможності підприємства. Під час оцінки ефективності важливим завданням є вибір критерію ефективності. На думку багатьох дослідників основною метою діяльності підприємства є розвиток у просторі інтересів зацікавлених груп (власників, працівників, споживачів, постачальників, суспільства тощо), а тому у якості критерію ефективності менеджменту може виступати вміння заформувати вектор господарської діяльності направлений на зростання усіх результативних показників та врахування інтересів окремих груп.

Аналіз можливих протиріч в управлінських рішеннях, які приймаються на користь окремих зацікавлених груп, засвідчив, що найпоширенішим з них є протиставлення інтересів працівників і власників у розподілі доданої вартості. З метою оцінки ефективності управлінських рішень, у частині узгодження інтересів працівників і власників сільськогосподарських підприємств під час розподілу доданої вартості, було досліджено взаємозв'язок середньорічного приросту заробітної плати і прибутку в сільськогосподарських підприємствах Харківської області. Було встановлено неузгодженість управлінських рішень, коли у господарствах з найвищими темпами приросту прибутку, які досягалися за рахунок зростання інтенсивності живої праці у них, темпи приросту витрат на її оплату були найнижчими. При цьому на темпи їх приросту впливало не стільки зростання фінансових результатів, скільки зовнішні обмеження (соціальні інститути). Таким соціальним інститутом, що гарантує зростання заробітної плати, є механізм встановлення і індексації її мінімального рівня. З метою перевірки взаємозв'язку дотримання "мінімального соціального стандарту" і узгодженості інтересів власників і працівників нами були досліджено тенденції зміни коефіцієнту співвідношення фактичної і мінімальної річної заробітної плати¹ у окремих господарствах.

Було встановлено, відсутність взаємозв'язку зростання інтенсивності праці, темпів приросту прибутку і зростання величини перевищення фактичної заробітної плати над її мінімальним рівнем (далі – "премія"), що дозволяє зробити висновок неможливість оцінки ефективності менеджменту лише кризь призму узгодженості інтересів працівників і власників у розподілі чистої продукції, та необхідності доповнення цього методичного прийому аналізом впливу узгодженості інтересів на тенденції виробництва чистої продукції у сільськогосподарських підприємствах. У процесі такого аналізу було встановлено позитивний вплив підвищення коефіцієнта кореляції прибутку і "премії" на динаміку чистої продукції. Якщо у групі господарств із від'ємною кореляцією динаміка чистої продукції була спадаючою, то у групах господарств з позитивним значенням коефіцієнту кореляції вона навпаки зростала.

1 Мінімальну річну заробітну плату було визначено шляхом підсумовування мінімальних місячних заробітних плат, встановлених на підставі закону або рішень уряду, на відповідний рік.

Для з'ясування причин спаду (зростання) виробництва чистої продукції у окремих групах господарства було детально проаналізовано механізм узгодження інтересів власників і працівників у них. Так господарства із від'ємною динамікою чистої продукції з метою отримання прибутку щорічно вдавалися до мінімізації витрат на оплату праці, що проявилось у щорічному зниженні співвідношення фактичної заробітної плати до мінімальної. Наслідком такої "економії" стало відставання темпів приросту продуктивності праці (виходу валової продукції на 1 працюючого) у цих господарствах групі від його значення у підприємствах із найвищими темпами приросту чистої продукції, що, у свою чергу, спричиняло подальше падіння прибутку і чистої продукції і, відповідно, подальше зниження "премії". Натомість у господарствах із позитивною кореляцією прибутку і "премії" коефіцієнт співвідношення фактичної і мінімальної заробітних плат, а також чиста продукція і прибуток мали тенденцію до зростання.

Отже, на підставі проведеного дослідження, було встановлено доцільність оцінки ефективності менеджменту підприємства за темпами приросту доданої вартості і ступенем враховування інтересів окремих груп у її розподілу. Аналіз засвідчив відсутність у більшості господарств консенсусу в управлінських рішеннях, коли в міру підвищення темпів зростання прибутку спостерігалось уповільнення темпів зростання витрат на оплату праці. При цьому встановлено, щозростаюча динаміка заробітної плати у більшості підприємств була обумовлена не стільки покращення їх фінансового стану, скільки зростання мінімальної заробітної плати. Про низьку узгодженість інтересів власників і працівників також свідчить практика мінімізації витрат на оплату праці за рахунок скорочення кількості працюючих, яка була поширена у господарствах з вищими темпами приросту прибутку. Зворотною стороною такої стратегії є зростання інтенсивності праці не забезпечене відповідним приростом витрат на її оплату. У ході дослідження також визначено, що найвищими темпи приросту прибутку і чистої продукції були у господарствах із темпами зростання заробітної плати і "премії" у її складі близькими до середніх по сукупності, але із мінімальною залишковою варіацією від сформованої у попередніх періодах тенденції її зростання.